

Pari opportunità, bilancio di genere e benessere organizzativo.

Le criticità e le opportunità

L'analisi riportata nella presente sezione della relazione generale, parte quest'anno considerando la stretta connessione fra i concetti di "pari opportunità", "diritti umani" e dalla necessità di una politica del personale che affermi il valore del rispetto e della valorizzazione delle differenze; a cominciare da quella di genere, quale modo più completo, anche se più difficile ed esigente, di convivenza e di condivisione del lavoro tra soggetti diversi.

Il parlamento europeo *"ritiene che la partecipazione attiva e la piena inclusione delle donne nel mercato del lavoro europeo abbia non solo effetti positivi sulle imprese, ma anche sull'economia e sulla società nel suo insieme e sia una questione che riguarda i diritti fondamentali e democrazia: le donne costituiscono il 60% dei nuovi laureati ma continuano a essere sottorappresentate negli organi decisionali"* (P7_TA(2012)0069)

La realizzazione delle pari opportunità è inoltre un punto centrale della Costituzione Italiana, che all'art. 3 scrive: *"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese."*

La rimozione degli ostacoli richiede di intraprendere azioni positive, per eliminare o prevenire le discriminazioni o per compensare gli svantaggi. In tale ambito, i Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP), sono misure volte alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione della parità e di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Tali misure, specificate per i singoli contesti lavorativi tenendo conto delle ineguaglianze di genere e generazionali e delle diverse tipologie lavorative, sono parte integrante del processo di accompagnamento delle amministrazioni pubbliche verso un percorso di maturità e di crescita. L'integrazione della prospettiva di genere, sia nella gestione/sviluppo delle risorse umane, che della ricerca, rappresenta uno strumento fondamentale per la realizzazione di un ambiente di lavoro sostenibile e centrato sulle persone a partire dall'implementazione di processi gestionali più aperti e trasparenti.

In tale contesto, nel 2015 è stata presentata alla dirigenza la relazione del CUG di fine primo mandato sullo stato di parità nell'Ente per gli anni 2011-2015 richiedendo:

- un riconoscimento dell'esistenza di fenomeni di "discriminazione" nell'Ente (consoci o meno) basati sull'appartenenza al sesso o all'età, che sono rilevabili anche dai dati degli ultimi concorsi;
- l'approvazione di una dichiarazione di intenti che si affiancasse al PTAP nel riconoscere che la promozione dell'uguaglianza di genere a tutti i livelli contribuisce al miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità di vita e di lavoro, di cui trarranno vantaggio sia donne che uomini in egual misura, con un effetto finale positivo sulla qualità della ricerca.

Le discriminazioni sono state riconosciute, ma imputate a fattori esterni non ben definiti. La dirigenza si è però assunta l'impegno di rimuovere ciò che è di competenza INFN. Non è stata però al momento approvata alcuna dichiarazione di intenti. La relazione è stata resa pubblica insieme alla risposta del Presidente. I due documenti sono sul sito web del CUG:

<https://web.infn.it/CUG/index.php/it/primo-piano/29-news-infn/77-relazione-annuale-del-cug-2015>

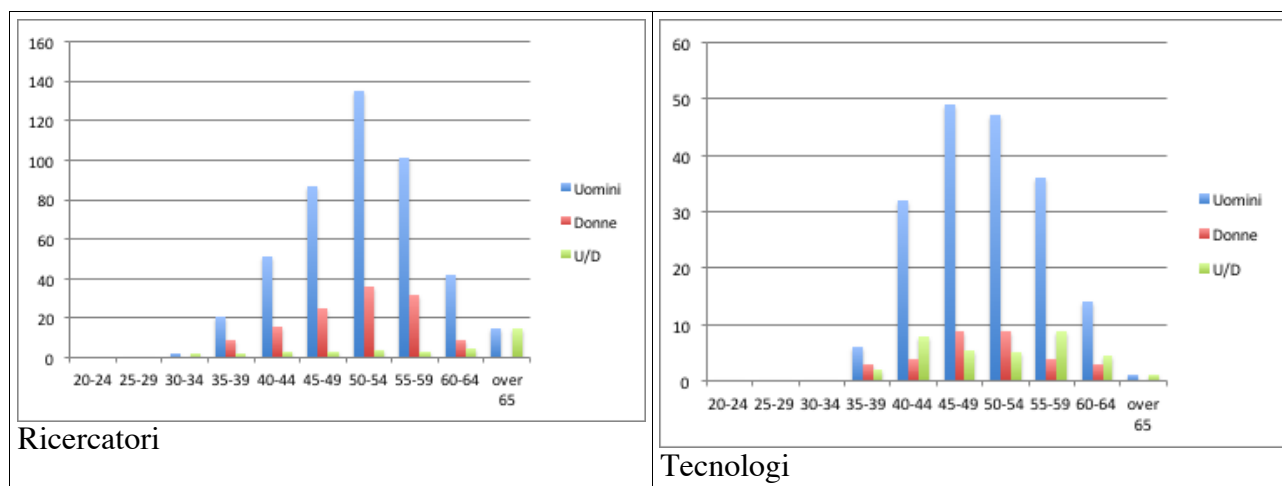
Nel seguito si riportano i dati aggiornati a dicembre 2014 estratti dai conti annuali dell'Ente. Nella tabella si può osservare come l'accesso ai livelli più alti della carriera sia molto più probabile per il sesso maschile rispetto a quello femminile. Dai dati nel livello I, si nota che per i ricercatori la probabilità per gli uomini di diventare dirigente è doppia rispetto alle donne, mentre per i tecnologi è tripla. Questo dato va confrontato con le percentuali nei livelli II e III che risultano simili per uomini e donne.

Nel 2015, la situazione non è migliorata in quanto nei concorsi per l'accesso ai livelli II e I sono diventati dirigenti di ricerca 7 uomini, a fronte di 1 sola donna, mentre per i tecnologi sono diventati dirigenti 6 uomini e nessuna donna.

Tabella 1: Distribuzione del personale a tempo indeterminato per profili e livelli. Nella tabella non è riportata una dirigente di II fascia, donna. Per ogni profilo, tra parentesi è riportata la frazione, per genere, di personale nel livello; nella penultima riga è riportata la frazione per genere sul totale per profilo. Nell'ultima riga la percentuale tra parentesi corrisponde alla percentuale sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato.

<i>Profilo // Livello</i>	<i>ricercatori</i>		<i>tecnologi</i>		<i>Profilo // Livello</i>	<i>amministrativi</i>		<i>tecnici</i>	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne		Uomini	Donne	Uomini	Donne
I	90 (20%)	11 (9%)	33 (18%)	2 (6%)	IV	10 (20%)	37 (16%)	294 (48%)	16 (47%)
II	196 (43%)	64 (50%)	74 (40%)	12 (38%)	V	27 (53%)	137 (59%)	163 (27%)	8 (24%)
III	168 (37%)	52 (41%)	78 (42%)	18 (56%)	VI	13 (25%)	44 (19%)	131 (21%)	10 (29%)
					VII	1 (2%)	14 (6%)	11 (2%)	0
					VIII			10 (2%)	0
Totale per genere	454 (78%)	127 (22%)	185 (85%)	32 (15%)		51 (18%)	232 (82%)	609 (95%)	34 (5%)
Totale per profilo	581 (34%)		217 (13%)			283 (16%)		643 (37%)	

Rispetto al 2013, non sono mutate le distribuzioni per età del personale per i differenti profili e per sesso riportate nella figura1. L'età media del personale è attorno o oltre i 50 anni per tutti i profili e ha un picco, evidenziando che l'accesso alla ricerca, anziché crescere come ci si aspetterebbe da una società basata sulla ricerca e sulla conoscenza, è diminuita, e le assunzioni avvengono attorno ai 40 anni.



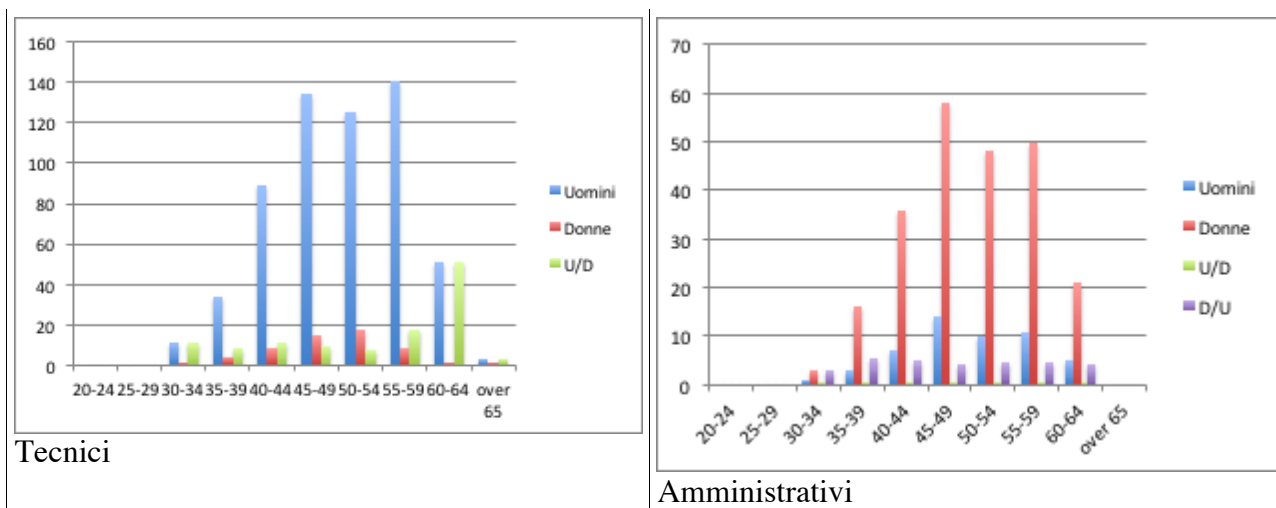


Figura 1. Distribuzioni per età del personale per i differenti profili e per sesso. Nei grafici è riportato inoltre il numero di uomini per ogni donna nel profilo o il numero di donne per ogni uomo nel profilo amministrativo.

Parimenti è stato evidenziato un fenomeno di segregazione orizzontale all'interno delle diverse aree di ricerca (commissioni scientifiche), dove, a fronte di una popolazione studentesca divisa abbastanza equamente per genere fra i diversi settori disciplinari, la presenza femminile fra i dipendenti nelle diverse commissioni va dal 30% della CSN3 al 12% della CSN4 (dati 2015 nei preventivi per il 2016).

Per quanto riguarda il personale TA, la situazione degli incarichi di responsabilità è a sfavore delle donne. A titolo di esempio, nei servizi (amministrativi, tecnici e dei rappresentanti delle sicurezze) una donna è responsabile nel 25% dei casi.

Tali criticità di genere e generazionale, non specifiche dell'Ente, mostrano la necessità di introdurre e sostenere strategie per la parità che identifichino e rimuovano le barriere strutturali che contribuiscono al fenomeno della scarsissima presenza femminile nelle posizioni apicali.

Da queste premesse è nato, su proposta del CUG, il V Piano Triennale di Azioni Positive dell'INFN, approvato con delibera del Consiglio Direttivo 13685 del marzo 2015 (vedi sito del CUG https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/PTap/20150331_del_cd_13635.pdf).

- Il PTAP recepisce:

- le raccomandazioni della Commissione Europea presentate nella relazione "Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation"

- Il PTAP accoglie:

- i suggerimenti della Relazione sul benessere organizzativo, la relazione di gender audit del progetto europeo Genislab, e le analisi del CUG e dei CPO, come pure le osservazioni del Comitato di Valutazione Internazionale,

- Il PTAP si propone:

- di attuare le norme del Codice di comportamento pubblici dipendenti, e le linee guida per la trasparenza e contro la corruzione dell'ANAC nell'ottica di contrastare fenomeni di cooptazione, nel rispetto delle linee guida in materia di trattamento di dati personali.

Onde introdurre quei cambiamenti strutturali necessari per rimuovere le criticità, il piano di azioni contenute nel V PTAP si propone i seguenti obiettivi:

- 1) aumentare la trasparenza dei processi decisionali e aumentare la circolazione delle informazioni;

- 2) rimuovere i pregiudizi inconsapevoli dalle pratiche istituzionali;
- 3) promuovere l'eccellenza attraverso la promozione della diversità;
- 4) migliorare la ricerca attraverso l'integrazione della prospettiva di genere;
- 5) modernizzare la gestione del personale e l'ambiente di lavoro.

In linea con gli obiettivi del PTAP si riportano di seguito alcune azioni svolte nel 2015.

- E' stato rinnovato il CUG dell'Ente. I componenti sono stati scelti, per la prima volta nell'INFN, attraverso una procedura comparativa di interpello, aperta a tutto il personale. Si auspica, come richiesto nello stesso PTAP, che tale procedura venga applicata anche per altri Comitati e/o Commissioni in un'ottica di maggior trasparenza dei processi decisionali e di valorizzazione del personale (vedi PTAP Obiettivo specifico 2.2 - Aumentare la trasparenza nelle procedure di affidamento degli incarichi e, per quanto possibile, facilitare la rotazione degli incarichi in sintonia con il D.P.R. n. 62 del 2013, art. 13, comma 6).
- Un'analisi condotta dal CUG, relativa alle rappresentanze di genere all'interno dei Comitati e delle Commissioni INFN non elettivi, ha mostrato come vi siano organismi fortemente squilibrati a favore di persone di sesso maschile: su 20 Commissioni in 4 non vi sono donne, in 11 la percentuale di donne è minore del 30% , in 2 è al di sotto del 50% e solo in due è superiore (vedi PTAP Obiettivo specifico 3.2 - La diversità di genere nelle commissioni ne migliora il funzionamento. Al momento la parità di genere è prevista per il solo CUG).
- E' stato parzialmente introdotto il Codice Minerva nei bandi di concorso per quanto riguarda la pubblicazione dei curriculum dei commissari e la definizione trasparente e non modificabile dei criteri di valutazione (vedi PTAP Obiettivo specifico 2.1 Aumentare la trasparenza e rimuovere i pregiudizi inconsapevoli nelle procedure di concorso).
- È stato approvato il disciplinare del telelavoro (delibera CD N. 13734). L'approvazione di questo disciplinare è stata una conquista per il personale dipendente. Restano però ancora vari punti di miglioramento e apertura, su cui il CUG aveva lavorato e fatto proposte anche sulla base del disciplinare INAIL , come sulla maggiore flessibilità dello strumento telelavoro, articolato per far fronte a problematiche durature e/o imprevedibili ed eccezionali, una maggiore attenzione alla cura dei familiari e del personale dipendente stesso e quindi peso maggiore nell'assegnazione dei punteggi rispetto alla voce "distanza casa-lavoro", la possibilità dello scorrimento delle graduatorie per consentire ulteriori assegnazioni di posizioni in corso d'anno. (vedi PTAP Obiettivo specifico 5.1 - Migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e privata).

Si conclude questa sezione, con una valutazione sul Benessere Organizzativo e le attività connesse.

A valle dell'analisi del Benessere Organizzativo nell'Ente, condotta dalla Consiglieria di Fiducia attraverso il questionario Magellano e delle criticità emerse fra il personale (vedi Report <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Consiglieria/2014BenessereOrganizzativo.pdf>), nel 2015 è stato approvato un progetto pilota, proposto dalla stessa Consiglieria e sostenuto dal CUG, per la sperimentazione in quattro strutture INFN di un percorso di attivazione di circoli di ascolto organizzativi con il fine di intercettare e risolvere i disagi e le criticità organizzative, evidenziati anche dal progetto Magellano, che si ripercuotono sul benessere lavorativo, elaborandoli secondo un percorso strutturato con interventi locali di miglioramento. Il progetto, che includeva anche una fase di formazione per le figure dei facilitatori dei circoli, si è concluso a fine 2015. Nel 2016 sarà presentata dalla Consiglieria uscente un'analisi dei risultati ottenuti onde capire l'efficacia del metodo e l'eventuale estensione alle altre strutture dell'Ente.

Va evidenziato che nell'Ente risulta ancora non ben correlato il lavoro della Consigliera di Fiducia e quello del CUG con quello della Commissione Formazione per quanto riguarda la formulazione e la proposta di azioni volte al Benessere Organizzativo, attraverso la partecipazione diretta e la responsabilizzazione del personale e la sperimentazione di una metodologia di problem solving. In questa direzione occorre concentrare maggiori sforzi raccordandosi anche con le assemblee dei rappresentanti e il gruppo dei Rappresentanti delle Sicurezze.